

Mukhabbat Mirsolieva, Umida Giyasova, Anvar Sultanov. Современные тенденции в развитии процессов повышения квалификации педагогических кадров

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИИ ПРОЦЕССОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

### *Modern Tendencies Indvelopment of Pedagogical Staff's Professional Development System*

**Mukhabbat Mirsolieva (Мухаббат Мирсолиева)**

**Umida Giyasova (Умида Гиясова)**

**Anvar Sultanov (Анвар Султанов)**

Head scientific methodological center, Uzbekistan

**Abstract.** *The article considers the essence of the training as the basis for teachers' professional competence development. The comparative analysis of organization of teachers' professional development in foreign countries. The efficient ways, methods and main types of organizing higher educational institution teachers' professional development in different countries of the world are described there.*

**Keywords:** *competence, ways and methods of professional development, distance learning courses, mentoring, individual programs.*

### **Введение** **Introduction**

В процессе глобализации существует огромная потребность общества и заинтересованность государства в высококвалифицированных педагогических кадрах. Подготовка высококвалифицированных педагогических кадров немыслима без повышения их квалификации. Повышение квалификации предусматривает следующее:

- повышение профессиональной компетентности;
- совершенствование профессиональных навыков и умений;
- освоение новых способов принятия и реализации эффективных решений;
- освоение новых высокопродуктивных алгоритмов и технологий решения профессиональных задач;
- совершенствование системы самоконтроля;
- освоение новых технических средств деятельности и др.

В Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан № 278 от 26 сентября 2012 года “О мерах совершенствования мероприятий системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров высших учебных заведений” на основе фундаментального совершенствования методов переподготовки и повышения квалификации

педагогических кадров, обеспечение её непрерывности является главной стратегической задачей Государственной реформы. В процессе непрерывного развития профессиональной компетенции повышаются требования к педагогическим кадрам: они должны обладать педагогическим мастерством, владеть навыками применения современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий и акмеолого-креативного подхода к профессиональной деятельности. В целях осуществления данной задачи проводятся следующие мероприятия:

- организовывается процесс повышения квалификации профессорско-педагогического состава высших учебных заведений;
- проводится системный анализ, мониторинг качества и результатов образовательного процесса повышения квалификации, оценка динамики развития профессиональных навыков и компетенций педагогов, необходимых для обеспечения качества высшего образования в соответствии с современными требованиями;
- с целью ознакомления педагогов с современными достижениями науки, приоритетными направлениями ее развития по соответствующим специальностям, эффективными методами постановки научных экспериментов, проведения научных исследований налаживается сотрудничество с научно-исследовательскими организациями (научные учреждения Академии наук, отраслевые научно-исследовательские институты, центры, лаборатории и др.), усовершенствуются учебные программы по соответствующим направлениям;
- в целях обеспечения интеграции образования с производством разрабатываются программы по использованию в качестве базовых объектов отечественных предприятий различных отраслей экономики, оснащенных передовым современным оборудованием и технологиями для организации переподготовки и повышения квалификации педагогов;
- совместно с базовыми вузами обеспечивается подготовка учебно-методических материалов и разработка эффективных методик по обучению иностранным языкам и современным информационно-коммуникационным технологиям с учетом передового зарубежного опыта, а также организуются семинары-тренинги в региональных и отраслевых центрах по данным направлениям (Постановление Кабинета Министров №278, 2012).

Любая внедряемая новизна в систему образования подразумевает существование информационно-методического обеспечения. Исходя из этих факторов разработка современной научно-методической, информационно-справочной, инновационно-содержательной базы

непрерывного развития профессиональной компетентности педагогических кадров с помощью использования мировых тенденций развития системы повышения квалификации педагогических кадров в зарубежных странах является основной целью наших исследований.

В целях всестороннего изучения данной исследуемой проблемы, ее аспекты и параметры были использованы методы изучения литературы, теоритический анализ, методы индукции и дедукции и др.

**Сравнительный анализ организации повышения квалификации педагогических кадров**  
*Comparative analysis of the organization of pedagogical staff's professional development*

В различных государствах повышение квалификации педагогических кадров ведется дифференцировано. Существует несколько его видов:

- начальное обучение для неопытных, молодых педагогов, обычно сразу в начале педагогической деятельности в заочной или дистанционной форме;
- начальное образование для опытных, но неквалифицированных педагогов (обычно с большим стажем работы в образовательном учреждении);
- дополнительное педагогическое образование для дипломированных специалистов, не имеющих педагогического опыта (в форме стажировки и дополнительных курсов);
- дальнейшее образование для квалифицированных педагогов, имеющих определенное педагогическое образование и опыт работы.

Организация и доступность возможностей повышения квалификации педагогических кадров в разных странах имеют ряд отличий:

1. Выбор времени для курсовой подготовки педагогов: в рабочее время с подменой педагога (Германия, Голландия, Дания и др.), в рабочее время без замены (часть Бельгии, Великобритания, Мальта, Финляндия и Швеция), в нерабочее время – на каникулах, в творческом отпуске (Исландия, Испания, Люксембург и др.) (Stella A., 2004).
2. Обязательный минимум объема курсовой подготовки. Например, в Австрии педагоги должны посвящать повышению квалификации не менее 15 часов в году, а в Голландии – 166 часов.
3. Объективное наличие времени у педагогических кадров для повышения квалификации. Есть страны (Финляндия, Швеция, Германия, Китай и др.), где педагоги располагают достаточно большим количеством времени для своего профессионального

развития. В США и Японии педагоги имеют большую учебную нагрузку или другие обязанности. Поэтому им сложнее найти время на свое дальнейшее обучение.

4. Периодичность подготовки. Сингапурские власти обязали педагогических кадров проходить 100-часовые курсы повышения квалификации ежегодно. Каждый год организовать повышение квалификации педагогических кадров должны и работодатели Финляндии.
5. Различаются и уровни повышения квалификации педагогов. Например, в Японии выпускники педагогических вузов и факультетов, поступая в школу, начинают работу со стажировки, то есть повышение квалификации стартует еще до приобретения стажа педагогической деятельности: в префектурных учебных центрах они в течение года прослушивают лекции, посещают семинары и другие занятия. В Лихтенштейне учителям, не достигшим пенсионного возраста, проработавшим в государственных образовательных учреждениях не менее 10 лет (5 из которых – непрерывно), предлагается интенсивная переподготовка с целью профессионального развития, прежде всего, в области дидактики и методики их предмета. Обучение длится 5–20 недель, в зависимости от нагрузки за последние 5 лет.
6. Различается статус профессионального развития педагогических кадров. Во многих странах повышение квалификации закреплено в законодательстве как их обязанность. Так, обязательно оно в Нидерландах, Японии, Лихтенштейне, США, Бельгии, Германии, Канаде и др. Однако в большинстве развивающихся государств и в ряде развитых (Дания, Франция, Италия, Дания, Франция, Италия, Норвегия, Люксембург) оно осуществляется добровольно, по желанию работника.
7. Количество педагогических кадров, участвующих в программах повышения квалификации в различных странах по-разному. Например, в Европе наибольший процент таких педагогов в Словении (более 76 %), наименьший, по имеющимся данным, – в Польше. В Азии особо выделяется Корея (почти 92 % педагогических кадров в год).
8. Управление повышением квалификации осуществляется централизованно и децентрализованно. К примеру, профессиональное развитие педагогов в Швеции ведется без вмешательства центра: в этой сфере государство не имеет ни единых задач, ни системы государственного контроля (оно осуществляется на рыночной основе, в соответствии со спросом на эту услугу). В Финляндии ответственность за

профессиональный рост педагогических кадров несут работодатели, т.е. директора школ или муниципальные комитеты. В Японии, напротив, повышение квалификации педагогов находится под контролем со стороны государства. Показательным примером стимуляции служит Япония, где особо поощряется самообразование. Учителя, по доброй воле обучающиеся в вечерней или заочной форме, получают пособие в размере примерно десятой части от месячного заработка. В Финляндии участие педагогических кадров в повышении квалификации не влияет на размеры их заработной платы и карьерный рост.

На современном этапе важным признаком повышения квалификации в развитых государствах стало то обстоятельство, что в условиях рыночной экономики педагог делит с государством ответственность за уровень своего профессионализма, проявляя и личную инициативу, и готовность оплачивать профессиональное развитие самостоятельно. Впрочем, надо заметить, что во многих государствах курсовая подготовка педагогических кадров оплачивается государством.

В развитых государствах содержание программ профессионального развития педагогических кадров носит многосторонний, расширенный характер. Установлено, что наибольший интерес здесь у педагогов вызывает информационно-коммуникационные технологии (что во многом объясняется информатизацией их образования). Впрочем, есть и традиционные предпочтения: в Корее областями, вызывающими наибольший спрос среди педагогических кадров, являются не ИКТ, а методы обучения и содержание преподаваемых дисциплин.

В большинстве зарубежных стран основной формой подготовки преподавателей вузов является докторантура (или сходные формы) и система послевузовского образования. Однако, в сфере повышения квалификации преподавателей вузов фиксируются определенные изменения институционализированной формы развития педагогической компетентности. На смену термину «центр совершенствования преподавания», «центр повышения квалификации преподавателей», приходит понятие «программы совершенствования преподавания и учения». Используется такая форма как «активные лаборатории», «преподавательские игровые», куда преподаватели приходят в удобное время, и принимают опыт коллег, экспериментируют с оборудованием и т.п.

Меняются и стратегические задачи данных программ: на смену ориентированным на обучение мастерству, приходят программы, основывающиеся на целостных теориях учения, подчеркивающие потребности учащихся, а не навыки преподавания, и строящихся на технологиях интерактивного и проблемного обучения.

В ведущих университетах мира активно практикуются тренинги по улучшению преподавания, которые реализуются в стратегии активного обучения.

В США существуют самые разнообразные формы повышения квалификации преподавателей: дневные, вечерние, заочные, субботные, воскресные курсы, работающие при консультативных фирмах или научных центрах, в которых имеются программы с теоретическим или практическим уклоном. Многие американские вузы координируют работу так называемых летних школ, которые предлагают очные курсы интенсивной подготовки продолжительностью от 1-2 недель до 3 месяцев.

Совершенно очевидна практическая ориентация системы подготовки и повышения квалификации преподавателей вузов в США. Наиболее наглядный пример этому – организация краткосрочных (недельные или двухнедельные) курсы перед началом семестра (США). Их основная идея заключается в немедленной апробации изученного материала на курсах в практической работе. Также активно используются формы индивидуального консультирования деятельности молодых преподавателей, тренинги и практические занятия: «Как обучать взрослых», «Применение методов эффективного преподавания», «Чтение лекций», «Планирование курса и подготовка расписания», «Проведение дискуссий в разнообразных формах», «Бесконфликтное преподавание», «Проблемы студентов», «Разрешение конфликтов с администрацией», «Молодой преподаватель в системе обучения взрослых», «Методы проблемного обучения» и др.

Повышать квалификацию можно по Интернету или «живьем» в колледже. Раньше это оплачивалось государством, сейчас, в свете упадка экономики и урезания бюджета, педагог за мастер-классы должен платить сам. Очки присуждает департамент образования округа.

С помощью подобных форм отрабатываются конкретные практические умения и навыки, которые будут необходимы слушателям в работе в качестве преподавателей.

Особенностями развития системы повышения квалификации педагогических кадров в современной Германии в контексте непрерывного образования являются: педагогическая супервизия как инновационная форма повышения квалификации педагогических кадров и дистанционная форма повышения квалификации педагогических кадров, которая проводится на двух уровнях организации: институциональном и внеинституциональном (проекты «Виртуальная школа», Schulweb, Lehrer-online, Bildung-online, E-Twinning, Lernmodule.net, onLine-семинары по педагогике и др.). Основной целью этой формы повышения квалификации педагогических кадров является создание благоприятных условий для развития информационной культуры педагогов, повышения уровня их профессиональной компетенции (Гладкова О., 2009).

В Японии основными формами повышения квалификации являются дневные, вечерние, заочные курсы и регулярные конференции для начинающих преподавателей высших учебных заведений, педагогические мастерские, институты наставничества.

Молодые педагоги, поступая на работу в вуз, начинают работу со стажировки. В течение года прослушивают лекции, посещают семинары и другие занятия. Продолжительность для профессиональной подготовки начинается от 1 года в зависимости от характера специальностей.

В Великобритании успешное окончание курсов повышения квалификации дает право подниматься по служебной лестнице. Профессор (Professor); ассистент профессора (Assistant Professor); старший лектор (Senior-Lecturer); тьютор (Tutor); лектор (Lecturer) получит надбавку к заработной плате. Повышение квалификации учитывается при аттестации педагога, которая проводится через определенное время. Поэтому каждый британский вуз разрабатывает стратегию повышения квалификации своего персонала на основе долгосрочной программы.

Опыт организации образовательной системы Южной Кореи является классическим. На протяжении многих веков она занимала особое положение в обществе и государстве. И в настоящее время высшее образование и повышение квалификации здесь по-прежнему является главным условием индивидуального развития и личной карьеры, а также основной гарантией дальнейшего социального прогресса общества.

Программа повышения квалификации состоит из более 180 часов, из которых 10% отводится для общеобразовательных предметов, 16% – на вводный педагогический курс и 74% – на специальность. Краткосрочные курсы повышения квалификации включают не менее 60 часов. Основными формами обучения является:

- участие в регулярных семинарах при центре повышения квалификации преподавателей факультетов;
- повышение квалификации в ведущих вузах и научных центрах;
- участие в семинарах для начинающих преподавателей высших учебных заведений;
- педагогические мастерские, институты наставничества, составление профессиональных досье, работа по индивидуальным педагогическим проектам;
- индивидуальное консультирование по педагогике и психологии и др.

В Китае создан Национальный Интернет-альянс педагогического образования [www.jswl.cn](http://www.jswl.cn), задачей которого является «интеграция спутникового телевидения, компьютерной сети Интернет и системы педагогического образования, для общего применения качественных образовательных ресурсов с целью проведения крупномасштабного, экономически выгодного и эффективного непрерывного педагогического

образования». Успешное окончание курсов дает право педагогу дальнейшего повышения уровня, право на поощрение.

В Узбекистане налажена системная работа по эффективной организации повышения квалификации педагогических кадров вузов. Действуют дневные, дистанционные курсы (не менее 144 часов), краткосрочные курсы (36, 72 часов), педагогические мастерские и институты наставничества. Повышение квалификации осуществляется с соблюдением периодичности прохождения педагогическими кадрами курсов повышения квалификации не реже одного раза в три года. Переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров высших образовательных учреждений осуществляется в региональных и отраслевых центрах при ВОУ Республики Узбекистан (Постановление Кабинета Министров №278, 2012).

В настоящее время на основе международного опыта была разработана программа курса повышения квалификации «Менеджмент качества образования»

Курс направлен на развитие профессиональной компетентности руководящих кадров и их резерва в области обеспечения качества образования. Обучение на курсах позволяет слушателям усовершенствовать их профессиональное мастерство в соответствии с требованиями к управленческой деятельности, необходимой для достижения качества высшего образования, освоения новых профессиональных управленческих знаний, формирования умений, навыков и соответствующих компетенций.

### **Заключение** *Conclusion*

Объективно в современных условиях необходимо непрерывное образование человека, т.е. он обязан учиться, пополнять свои знания на протяжении всей жизни. Повышение квалификации является основной частью непрерывного образования специалиста, а её цель – обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

На основе изучения международного опыта были совершенствованы учебные планы и программы по 215 направлениям курсов повышения квалификации педагогических кадров. Подготовлены нормативно-правовые документы по реализации совершенной системы, а также создана соответствующая учебно-методическая база образовательного процесса. Начиная с 2013 года в учебные планы курсов повышения квалификации педагогических кадров введены новые модули как «Электронная педагогика», «Проектирование личного информационного



пространства преподавателя”, которые содействуют формированию знаний, умений и навыков слушателей по использованию средств и возможностей современных информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности. Внедрены методы дистанционного повышения квалификации педагогических кадров на основе национальной сети электронного образования. Разработана и внедрена единая электронная система мониторинга учебного процесса слушателей в курсах повышения квалификации и их профессиональной деятельности.

Спрос на новые навыки, такие как использование информационных технологий в преподавании, знание английского и других иностранных языков является весьма актуальным, поэтому вопросы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров всё время находятся в центре внимания. Особое внимание уделяется повышению общего уровня владения информационно-коммуникационными технологиями и иностранными языками профессорско-преподавательского состава вузов. В этих целях разработаны программы учебных курсов для преподавателей по «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» и методики интенсивного обучения иностранным языкам.

Осуществлена целевая подготовка резерва управленческих кадров высших образовательных учреждений на основе современных технологий. Организованы курсы повышения квалификации для резерва управленческих кадров высших образовательных учреждений “Менеджмент в образовании”. Начиная с 2015 года совместно с Университетом Лондон Метрополитен был организован курс повышения квалификации менеджеров высшего образования “Менеджмент качества образования”.

Ведётся активная работа по организации курсов повышения квалификации на передовых предприятиях отраслей экономики, отдельные модули преподаются ведущими специалистами высокотехнологичных отраслей экономики. В учебный процесс курсов повышения квалификации активно привлекаются ведущие специалисты развитых зарубежных стран в области высоких и инновационных технологий.

В целом, можно сделать следующие выводы: во-первых, проблема повышения квалификации педагогических кадров высших образовательных учреждений является актуальной для большинства стран. Во вторых, имеется огромный запрос в улучшении качества повышения квалификации. В-третьих, следует освоить и внедрить в практику положительные аспекты международного опыта по повышению квалификации педагогических кадров.

### **Summary**

The main purpose of the professional development is the assurance of specialist's continual professional development by improvement of professional activity. Nowadays an important feature of professional development in developed countries is that in the market economy the teacher shares with the state responsible for the level of professionalism, and showing personal initiative and willingness to pay for professional development independently. However, it should be noted that in many countries the government pays the professional development courses for teachers. In developed countries, the content of programs of professional development of pedagogical staff is multilateral one of an advanced character. It is important that continuous professional education contributed to the preservation and development of the subjective position of the specialist based on introspection, self-evaluation, and self-organization in the further development of the field of professional activity.

### **Литература References**

- Stella, A. (2004). *Quality assurance mechanisms in higher education in the Asia-Pacific. desk study overview commissioned by the Higher Education Division of UNESCO*, Paris.
- Wallace, M. J. (2000). *Training Foreign Language Teachers: A reflective approach*. Cambridge University press.
- Гладкова, О. (2009). *Развитие системы повышения квалификации педагогических кадров в современной Германии в контексте непрерывного образования*. Диссертация, Чебоксары.
- Деркач, А., Зазыкин, В. (2003). *Акмеология: Учебное пособие*. Санкт-Петербург: Питер.
- Колесникова, И. (2007). *Основы андрагогики*. Москва: АСАДЕМА.
- Мозгарев, Л. (2004). Структура качества повышения квалификации работников образования. *Педагогика*, 10, 46-54.
- Постановление Кабинета Министров №278. (2012). *О мерах по дальнейшему совершенствованию системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров высших образовательных учреждений*.